

ESTRATEGIAS PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN DEL RIESGO CARDIOVASCULAR EN LAS ORGANIZACIONES

Practical strategies for cardiovascular
risk prevention in organizations

Juan Carlos Santacruz

jcsantacruz@corazoneresponsables.org

Director ejecutivo Fundación
Colombiana del Corazón

Resumen

Fomentar el cuidado como cultura significa abordar las realidades que constituyen, enriquecen y forman una cultura que son el conjunto de valores, saberes, costumbres, tradiciones, creencias, vivencias, representaciones, interacciones y relacionamientos que comparte una comunidad. Los lugares de trabajo son escenarios de comunidad ideales para impulsar entornos propiciatorios para decisiones saludables. Para intervenir en los entornos laborales con la estrategia de Corazones Responsables de la Fundación Colombiana del Corazón y buscar promover estilos de vida orientados al cuidado se implementó el Programa de Certificación de Organizaciones Saludables – PCOS. A través de la implementación del Método 10 del cuidado como estilo de vida se han logrado experiencias que permiten el impulso de estrategias prácticas para prevenir el riesgo cardiovascular en las organizaciones.

Palabras clave:

Cultura, lugar de trabajo, corazones responsables, entornos laborales.

Abstract

Promoting care as a culture means addressing the realities that constitute, enrich and form a culture that are the set of values, knowledge, customs, traditions, beliefs, experiences, representations, interactions and relationships that a community shares. Workplaces are ideal community settings for fostering environments conducive to healthy choices. In order to intervene in work environments with the Responsible Hearts strategy of the Colombian Heart Foundation and seek to promote care-oriented lifestyles, the Healthy Organizations Certification Program - PCOS was implemented. Through the implementation of Method 10 of care as a lifestyle,

Recepción: 30.10.2021

Aceptación: 17.02.2022

Cite este artículo como:

Santacruz, J. C. (2022). Estrategias prácticas de prevención del riesgo cardiovascular en las organizaciones. (M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(5), 74 - 77. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/issue/archive>.

experiences have been achieved that allow the promotion of practical strategies to prevent cardiovascular risk in organizations.

Keywords:

Culture, workplace, responsible hearts, work environments.

INTRODUCCIÓN

El término de organizaciones se refiere a grupos de individuos que comparten intereses similares. Puede ser un municipio, colegio, universidad, una empresa, incluso una asociación de productores. Este tipo de organizaciones pueden lograr convertirse en comunidades saludables si propician en los miembros que la componen el desarrollo de habilidades para atender los desafíos bio, psico-sociales que les ofrece la vida. Se trata de comunidades de diferente complejidad y una de ellas, de alto valor, por disponer de mayores facilidades para impulsar el desarrollo de habilidades para preservar la salud son los entornos laborales. El entorno laboral de las empresas es un ejemplo de organización comunitaria que dispone de todo el potencial para propiciar conductas y comportamientos para que el cuidado pueda convertirse en una prioridad para los trabajadores.

En promedio un adulto invierte aproximadamente 10 horas de su día en actividades laborales, de ellas 8 trabajando y 2 transportándose. Quiere decir, que el 40% del día está en el trabajo; 7 horas para dormir equivalen a un 29%. Se deduce, por tanto, que para las actividades de familia y personales queda un 31% de las horas del día. Es así como el entorno laboral es un lugar propicio para aprender conductas y comportamientos para que el cuidado pueda convertirse en una prioridad para los trabajadores y líderes en la organización.

Promoción del cuidado como estilo de vida en el entorno laboral

Los estilos de vida individuales son uno de los mayores condicionantes sobre el estado de salud de la población, en mueren 15 millones personas en su edad de máxima productividad (30 – 69 años), más del 85% de las muertes “prematargas” ocurren en países de bajos y medianos ingresos como el nuestro, el control de los factores de riesgo, la promoción de la autogestión de la salud mediante la toma de decisiones saludables reduciría drásticamente dichas cifras. Para el programa de Corazones Responsables de la Fundación Colombiana del Corazón la salud tiene una dimensión de sostenibilidad basada en el bienestar y la calidad de vida. Por eso la propuesta se basa en incentivar pequeños cambios que de forma progresiva mejoran los estilos de vida en toda la población sin que las recomendaciones se limiten únicamente a la población clasificada como grupo de alto riesgo. La visión de Corazones Responsables® El cuidado

como estilo de vida para Corazones, la invitación es a realizar intervenciones puntuales, bien estructuradas y concretas, que estimulen la adopción de conductas para preservar y mejorar la salud y que la población pueda obtener máximos beneficios acumulativos y sostenibles. Corazones Responsables busca con su mensaje el cuidado como estilo de vida en los sanos y mejorar las condiciones de salud de los enfermos, haciendo énfasis en los entornos laborales de las personas, de manera que al emplearse y llegar a sus puestos de trabajo logren en ese entorno aprender y adoptar conductas saludables en especial en el control de las enfermedades responsables de la muerte de 41 millones de personas cada año, es decir el 71% de las muertes que se producen en el mundo. Cada año.

Acciones concretas para lograr implementación del cuidado como estilo de vida en el entorno laboral

Cultura del movimiento

- ✓ Corazones activos x pausas activas. Espacios lúdicos, divertidos, trasciendan en el tiempo, para que las personas sientan ganas de sumarse a la propuesta.
- ✓ Optando por las escaleras. Incentivar a los empleados a preferir las escaleras en lugar del ascensor no consiste en hacer invitaciones simplemente, sino inducir de manera creativa, confortable y segura. La primera condición indispensable es asegurarse que las escaleras sean accesibles, seguras y con buena iluminación. La segunda condición es que se propongan en dos, tres o cuatro pisos como máximo.
- ✓ Hablar por el teléfono de pie.
- ✓ Demarcar pequeños senderos de caminata en las instalaciones de la empresa.
- ✓ Reuniones de pie.

Cultura de aprender a comer

- ✓ Punto de ensalada en servicios de alimentación.
- ✓ Desestimulo de sal.
- ✓ Opciones para el azúcar.
- ✓ Oferta de azúcar para los invitados.
- ✓ Refrigerios empresariales.
- ✓ Celebraciones y cumpleaños.
- ✓ Agua a disposición.
- ✓ ¿Cuál debe ser su servicio de alimentación?
- ✓ Regalos para aprender a comer.
- ✓ Máquinas de snacks

Cultura del pensamiento positivo

- ✓ Invitar a pensar en positivo. Utilizar los espejos de los baños con frases que alienten la sonrisa, la amabilidad, la cordialidad, la escucha, planear los días, moderar la crítica, deshacerse de la autocrítica o mantener el optimismo.

- ✓ Mensajes vía WhatsApp. Estimular pensamientos positivos con frases inspiradoras que se orienten a influenciar en el optimismo.
- ✓ Somos una fábrica de sonrisas. Incentivar a los empleados de manera empática a dibujar en sus rostros sonrisas cuando saludan, dan las gracias o hacen una solicitud, es una táctica de un inmenso valor para impulsar el pensamiento positivo.

Cultura de la conciencia plena

- ✓ Reuniones sin celular. La idea es proponer reuniones internas sin celular. La clave es saber comunicar de manera previa la decisión para que se sienta como una invitación a compartir el aquí y ahora entre los empleados.
- ✓ Ejercicios de meditación. De la misma forma en que se plantean una serie de actividades orientadas a lograr corazones activos, una de estas prácticas puede ser la de armar un programa sencillo y corto de meditación guiada que permita estimular la meditación autónoma. Un programa que puede denominarse “viernes de conciencia plena” con mini talleres para aprender a respirar, para hablar de atención plena, para reorientar la mente al presente, para impulsar vivir aquí y ahora, para aprender escucha empática y para lograr incentivar cortos ejercicios de meditación, control y relajación.

Cultura de la Vitamina N

- ✓ Señalizar la oferta de naturaleza. Identificar los jardines, las plantas y la oferta natural con una invitación a disfrutar de la Vitamina N. Señalizar esa oferta natural con pequeños carteles que hablen del valor de la naturaleza en la vida de las personas, para influir en ellas con educación sobre el significado del contacto con la naturaleza. Las frases pueden invitar a las personas a observar, a escuchar, a sentir, a oler el entorno natural o a quedarse unos pocos minutos más.
- ✓ Padrinos de árboles y plantas. Los jardines, los árboles y las plantas que hacen parte de la ornamentación empresarial no le pertenecen a nadie, son propiedad de la empresa. La idea es entregar un sector del jardín, un árbol o una planta al cuidado de una persona específica.
- ✓ Por un mundo verde. Existen días de la naturaleza, de la tierra o del medio ambiente. Uno de aquellos días puede ser una buena disculpa para regalarle a todos los empleados una planta de la variedad de las suculentas (pequeñas y fáciles de ubicar y cuidar) con una invitación para disfrutar de la Vitamina N y un instructivo sencillo de cuidado con un reto que se convierta en incentivo. Quien logre garantizar la supervivencia de su plantita por doce meses recibe un reconocimiento.
- ✓ Exploración de un sendero. Indague sobre senderos cercanos a su lugar de trabajo y proponga una tarde de la semana (puede ser cada cuatro meses, para que

se logre programar tres veces al año) y hacer una inmersión de conexión con el verde.

Cultura de espacios libres de humo

- ✓ Identificación y caracterización. La primera acción es la identificar a los fumadores. Una interesante iniciativa es la de lograr un convenio con una clínica de cesación tabáquica y luego enviar una carta amable, convincente y creativa para invitar a cada empleado fumador a disfrutar de los servicios, incluso con una opción de pago asumido parcialmente por la propia empresa, como estímulo.

Cultura de los números del corazón

- ✓ Conozca sus números. En lugar de hacer una convocatoria fría informando que se van a realizar tamizajes o líneas de base, términos que los empleados con dificultad entienden, sería mejor si les comunican que tendrán “una semana para conocer los números que les dan poder sobre su vida”. El objetivo es realizar los exámenes que sean procedentes, pero que las personas conozcan no solo el diagnóstico, sino el significado y sus variables.
- ✓ Incentivos con los números. El reto. Puede resultar de un altísimo impacto ofrecer incentivos. Proponer una canasta de regalos a fin de año para quienes logran impactar disminución de un 5 a 8% su circunferencia de la cintura, su peso corporal o sus cifras tensionales, entre otras.
- ✓ Seguimiento individual. Arme un diseño sencillo con un tríptico del tamaño de una tarjeta de presentación y le entrega a cada empleado el resultado de sus exámenes básicos que hacen posible estratificar el riesgo cardiovascular, escriba los datos y la fecha y propóngale que en ese pequeño documento haga seguimientos periódicos.

Cultura del cuidado en vacaciones

- ✓ Estimular el descanso con actividad. La experiencia en las empresas con los días de descanso suele ser de mayor cansancio tras los días libres, de fin de semana o vacaciones.
- ✓ La razón es sencilla: en los días de descanso las personas suelen comer más y dormir más. Generar una pedagogía para enseñarles a los empleados a aprender a descansar es clave para asegurar el rendimiento laboral.
- ✓ La productividad crece de manera ostensible cuando las personas descansan en forma adecuada. Incentivar a los empleados a tener clases de cocina en familia, talleres de cuidado de plantas, cómo armar un jardín; impulsar grupos de exploradores de bosques, de amantes de la bici o de caminadores, identificar senderos para caminantes y sugerirlos, generar guías prácticas, investigar destinos turísticos ideales para vacaciones que garanticen actividad y contacto con la naturaleza; armar planes y convenios

con turismo de bienestar y presentar opciones a los empleados. Incentivar el descanso como un cambio de actividad que alimente cuerpo y espíritu para construir tu mejor versión.

[10] Santacruz, J.C. (2020). Caja de herramientas de comunicación del cuidado como estilo de vida (3ra Versión). Fundación Colombiana del Corazón.

REFERENCIAS

[1] Fundación Colombiana del Corazón (10 de noviembre de 2021). Programa de certificación de organizaciones saludables. <https://corazonesresponsables.org/nuestros-programas/programa-de-certificacion-de-organizaciones-saludables/>.

[2] Guía del Sistema de Gestión del Riesgo de Enfermedades Cardiovasculares y otras enfermedades no transmisibles. Programa de Certificación de Organizaciones Saludables -PCOS. Fundación Colombiana del Corazón. Versión 5.0, Bogotá, 2020.

[3] Jadad A.R., Arango A, Devia, A.J.H., Espinal, S., Rodríguez, D., Wind, K.S. “Desatando una pandemia de salud desde el lugar de trabajo: Hay que creer para ver” (2017) p.173.

[4] Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (11 de Julio 2012). D.O 48488.

[5] Ministerio de Salud y Protección Social [MSPS] (2016). Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>.

[6] Ministerio de Salud y Protección Social [MSPS] (2013). Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021. Bogotá. Colombia.

[7] Ministerio de salud y protección social [MSPS] (2006). Lineamientos Nacionales para la Aplicación y el Desarrollo de las Estrategias de Entornos Saludables. Escuela Saludable y Vivienda Saludable [Archivo pdf] chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcg|clefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.minsalud.gov.co%2Fsites%2Frid%2FLists%2FBibliotecaDigital%2FRIDE%2FVS%2FPP%2FSA%2Flineamientos-nacionales-para-la-aplicacion-y-el-desarrollo-de-las-ees.pdf.

[8] Resolución 312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (13 febrero de 2019). D.O 50.872.

[9] Santacruz, J.C., Blandón L.J., (2020). El cuidado como estilo de vida para corazones responsables. Fundación Colombiana del Corazón.